

2.Всемирная декларация о высшем образовании для XXI века: подходы и практические меры [5—8 окт. 1998 г., Париж] // Alma mater (Вестн. высш. шк.). — 1999. — № 3. — С. 29—35.

3.Развитие системы образования в Украине в 1995—2004 гг.: Национальный доклад // Образование в СНГ: проблемы и перспективы. — 2005. — 1.

4.Закон Украины «Про наукову і науково-технічну діяльність» // Відомості Верховної Ради України. — 1999. — № 2—3. — С. 20.

5.Вища освіта України: Інформ.-аналіт. матеріали до засід. колегії М-ва освіти і науки / М. Ф. Степко, В. А. Ямковий, В.І. Шалькевич, В.С. Коновалюк. — К., 2003. — 211 с

Стаття надійшла до редакції 15.02.2007

УДК 331.108.6

Л. А. Лутай, канд. екон. наук, доц.,
ДонДУЕТ, м. Донецьк

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ВИМІРЮВАННЯ КІЛЬКІСНОГО ТА ЯКІСНОГО СТАНУ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ

АНОТАЦІЯ. Розроблено «дерево показників» вимірювання кількісного та якісного стану дисципліни за рівнями господарювання, обґрунтовано методику вимірювання запропонованих показників, наведено характеристику інформаційного забезпечення, що прискорить прийняття належних управлінських рішень з підвищення дисциплінованості та порядку.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Дисципліна праці, критерій дисциплінованості, кількісна оцінка, якісна оцінка «дерево показників», трудова поведінка

Дисципліна праці є складною, багатофакторною категорією, що вимагає обґрунтування підходів до виміру та оцінки її рівня з метою оптимізації порушень, покращення дисциплінованості в суспільстві. Для управління дисципліною, визначення заходів, факторів і умов, що на її впливають, необхідно розробити обґрунтований інструментарій оцінки, який відображає зміст категорії та є придатним до практичного використання.

Показники виміру й оцінки дисципліни праці було розроблено ще за радянських часів і на теперішній час застаріли. Для створення механізму формування та забезпечення дисциплінованості в суспільстві необхідно розробити сучасні методики виміру дис-

ципліни праці. Сьогодні таких методик немає, а на практиці вимірюється не рівень дисципліни, а тільки рівень відхилень від норми. У спеціальній літературі відзначається [1], що однією з основних характеристик дисципліни є відношення числа осіб, чиї вчинки суперечать вимогам дисципліни праці, виражених у соціальних нормах, до загального числа учасників дисциплінарних відносин, та називається рівнем трудової дисципліни.

Методичні підходи до оцінки дисципліни праці містяться в наукових дослідженнях українських і російських вчених: О.Г. Анто-сенко [2], О. Белих [3, с. 150], О. Крушельницької, [4, с.209], М. Соніна, [5, с. 106—113], В. Шкатулли [6, с. 445—453], інших фахівців.

Узагальнення досягнень вчених з цього питання свідчить, що наукові розробки, пов'язані з виміром дисципліни праці, ґрунтуються винятково на мікро-рівні, точніше, рівні структурного підрозділу (бригада, цех, відділ, група), професійної групи і підприємства в цілому. Поза дослідницьким полем залишилися дослідження щодо формування системи показників оцінки рівня дисципліни праці на різних рівнях господарювання. Окрім цього, відсутні підходи щодо якісної оцінки дисципліни праці. Все це обумовлює необхідність проведення спеціальних наукових досліджень у напрямі комплексної оцінки дисципліни праці на мікро й макро-рівнях, побудови сучасної системи її вимірювання й оцінки.

Таким чином, метою даної статті являється: на базі узагальнення теоретичних підходів та набутого досвіду щодо кількісної оцінки дисципліни праці, власних досліджень [7, с. 31—41] розробити «дерево показників» вимірювання кількісного та якісного стану дисципліни за рівнями господарювання, обґрунтувати методику обчислювання запропонованих показників з одночасною характеристикою необхідного інформаційного забезпечення, що забезпечить прийняття обґрунтованих управлінських рішень з підвищення рівня дисципліни та порядку на макро- й мікрорівнях.

Найбільш обґрунтованим з погляду науки та практики управління являється вимірювання кількісного й якісного рівня дисципліни праці за допомогою *інтегральної оцінки* її кількісного стану й рівня якості, тобто рівню *дисциплінованості праці*. Інтегральний показник характеризує кількість та якість дисциплінованої праці в державі й дозволяє визначити рівень її благополуччя відповідно стану дисципліни праці.

Інтегральний показник формується на основі *комплексних показників*, що включають кількісні і якісні характеристики рівня

дисципліни праці. Комплексні показники показують рівень, глибину й напрямки впливу певної кількісної або якісної сторони на рівень дисципліни праці. Вони дозволяють виділити перспективні проблеми розвитку держави, регіону, виду діяльності в зміцненні дисципліни праці. Кількісна оцінка включає розрахунок повноти відпрацьованого часу; якісні характеристики містять оцінку рівня освіченості населення, безпеки умов праці, стану трудової поведінки.

На корпоративному рівні (підприємство, структурний підрозділ, професійна група) виділяються *окремі показники* рівня дисципліни праці. Це конкретні характеристики, що розраховуються у вигляді коефіцієнтів втрат робочого часу через порушення трудової, виробничої, технологічної, внутрішньозмінної дисципліни, та показники порушень дисципліни за кількістю порушників. Одночасно дається розгорнута оцінка якісних характеристик дисципліни за рівнем освіченості, умовами праці, рівнем додержання дисципліни праці.

І, нарешті, на особистісному рівні (*одиночні показники*) оцінюються рівень та якість дисципліни особистої поведінки за її видами (активно-ініціативної, пасивно-виконавської, поведінки з відхиленнями, поведінки поза сферою праці).

Система індикаторів виміру кількісного і якісного рівня дисципліни, що поєднує показники, згруповані за чотирма рівнями управління, представлена на рис. 1.

Оцінка кількісно-якісного стану дисципліни праці на різних рівнях управління припускає облік і узагальнення великої кількості статистичних показників і даних соціально-економічних досліджень. Це вимагає розробки методики, що забезпечувала б обґрунтованість показників на всіх рівнях управління (особистісному, корпоративному, регіональному, за видами діяльності, державному), можливість їхньої агрегації, об'єктивність порівняльної оцінки та висновків.

Вибір показника «*повнота відпрацьованого часу*» в якості комплексного показника вимірювання стану дисципліни праці на державному рівні визначається практичною цілеспрямованістю. Дисципліна праці в кількісному вимірюванні являє собою повноту відпрацьованого часу і визначається як сукупність млн людино-годин фонду робочого часу за мінусом втрат. На всіх рівнях національного господарства ведеться облік живої праці, який дозволяє обчислювати показники використання робочого часу. Держкомстат України публікує від-

[illegible]

514

Рівень освіченості населення є найважливішим показником якості дисципліни праці. Освічена, інтелектуально-розвинута людина, якій з дитинства прищеплені моральні цінності у відношенні поведінки, менше схильна до порушення дисципліни й порядку в суспільстві.

Оцінити освітній рівень можна за допомогою даних, які містяться в офіційній статистичній звітності (рівень освіти, частка працівників, що пройшли професійну підготовку, частка працівників, що підвищували кваліфікацію протягом року), а також суб'єктивних показників, отриманих у результаті вибірових опитувань населення (стаж роботи, частка респондентів, здатних до виконання трудових функцій на рівні міжнародних стандартів, підприємливість, знання іноземної мови, самостійність, ініціативність, творчість у праці тощо) [8, с. 204].

Рівень безпеки умов праці є найважливішим якісним показником рівня дисципліни, який пропонується вимірювати за допомогою об'єктивного показника (рівень виробничого травматизму), та суб'єктивних індикаторів (рівень порушень прав працівника з боку роботодавця). Рівень травматизму визначається за даними офіційної статистики Держкомстату як кількість потерпілих від травматизму на 1000 працюючих і кількість загинувих від травматизму, пов'язаного з виробництвом, на 100 працюючих.

Порушення прав працівника з боку роботодавця — якісна найважливіша характеристика дисципліни праці. Рівень таких порушень можна оцінити за допомогою результатів спеціальних опитувань про переслідування працівника та його колег (моббінг) і необхідності політики захисту від таких переслідувань на 100 працюючих у групі, які вже проводилися в Україні [9].

Стан трудової поведінки за видами діяльності та на регіональному рівні оцінити доволі складно. Це можна зробити за допомогою суб'єктивних показників її оцінки, які формуються за результатами вибірових соціально-економічних обстежень, проведених Держкомстатом України, науково-дослідними інститутами тощо. Провідні українські вчені в галузі соціально-трудових відносин відмічають, що аналіз різних типів соціально-економічної поведінки дає можливість дослідити вплив соціальних перетворень у сфері праці на поведінку окремої людини або цілих соціальних груп працюючих, зайнятих в різних сферах господарювання, а значить, визначити зв'язок трудової поведінки з дисциплінованістю працівників.

Окремі показники — це конкретні ознаки дисциплінованості. Втрати робочого часу за видами порушень дисципліни праці можуть розраховуватися за методичними підходами, які наведено в

спеціальній науковій літературі з даної проблеми [1—6].

Якісні показники дисципліни праці на підприємстві, структурному підрозділі або в окремії професійній групі визначаються за допомогою спеціальних досліджень, які проводить кадрова служба підприємства. Перш за все це стосується: оцінки впливу різних професійних груп на рівень порушень дисципліни й порядку на підприємстві; встановлення прямого (непрямого) зв'язку між рівнем кваліфікації, освіченості, професіоналізму, можливостями кар'єрного зростання й рівнем дисциплінованості; оцінки впливу сучасних методів організації праці, в т.ч. інноваційних на стан дисципліни й порядку; встановлення взаємозв'язку між кількістю працівників, що працюють в небезпечних і шкідливих умовах праці та різновидами порушень дисципліни праці; оцінки проявів грубості й жорстокості на робочому місці та їх впливу на рівень й різновиди порушень; оцінки стану мікросоціального середовища. З урахуванням того, що в суспільстві домінують колективістські орієнтації, їх обов'язково слід враховувати при визначенні настановлень на дисципліну праці.

Розвиток особистості значною мірою залежить від того мікросоціального середовища, яке оточує її повсякденно: на роботі та за її межами. Під мікросоціальним середовищем розуміється визначений спосіб життя людини, його найближче, безпосередньо спливаюче оточення. На роботі таким найближчим оточенням є колектив, що формує особистість вже самим фактом функціонування індивіда в ньому. За посередництвом вироблених норм, традицій, зразків колектив санкціонує визначений спосіб мислення, поведінку й засуджує інший. Оцінити стан мікросоціального середовища можна за допомогою соціально-економічних обстежень колективу (стать, вік, стаж роботи, сімейний стан працюючих, а також рівня настановлення на дисципліну праці (сильна, слабка, суперечлива), сприйняття моральних та корпоративних цінностей (високий, середній, низький).

Одиничні показники характеризують рівень порушень дисципліни конкретним працівником. На сьогодні можна відмітити шкалу різних типів поведінки працівників для вимірювання рівня трудової дисципліни [6, с. 448—451], показник ціннісно-орієнтаційної єдності колективу [4, с. 208—210]. Для якісної оцінки трудової поведінки за результатами власних досліджень запропоновано наступні типи поведінки, що характеризують ставлення до трудових обов'язків у виробничому процесі [10 с. 77—78]:

1) активно-ініціативна. Найбільш повна реалізація своїх прав і якісне виконання обов'язків, професійне та якісне зростання, участь у будь-якій суспільній або інших видах діяльності. Такі працівники, як правило, ініціативні, діють за внутрішнім спонуканням, прагнуть до засвоєння досвіду, інновацій;

2) пасивно-виконавська. Виконання обов'язків і прав тільки в рамках посадових інструкцій, небажання зростати професійно, брати участь у суспільному й іншому видах діяльності. Мета досягається традиційними методами, багаторазово перевіреними на практиці;

3) поведінка з відхиленнями, у т.ч. протиправна, яка не вписується в рамки норм суспільства або організації та нелояльна, така, що не відповідає нормам організації або трудового колективу, але дотримується норм суспільства;

4) поведінка поза сферою праці. Характеризує ставлення працівника до обов'язків дотримуватися певного режиму праці й відпочинку. Це дотримання графіків виходу на роботу, поведінка в родині, громадських місцях, на відпочинку тощо. Невиконання таких обов'язків приводить до прогулів, інших порушень дисципліни й громадського порядку, внаслідок чого порушується нормальне функціонування всього процесу управління на підприємстві.

Підходи щодо оцінки видів трудової поведінки включають перелік ознак, які є притаманними для кожного виду поведінки, а саме: 1) ступінь реалізації трудових прав, виконання обов'язків; 2) професійне та якісне зростання; 3) відношення до суспільних норм; 4) відношення до інновацій; 5) дотримання режиму праці й відпочинку тощо. Оцінка видів поведінки проводиться експертним шляхом за наступною шкалою: 1 бал — поведінка перешкоджає (стримує) дисциплінованій праці; 2 бали — поведінка нейтральна; 3 бали — поведінка сприяє дисциплінованій праці.

На кожного працівника заводиться дисциплінарна карта, де він оцінюється за дисциплінарними ознаками. Працівник повинен усвідомлювати наслідки адміністративних рішень у відношенні заохочення за взірцеву поведінку та покарання за недотримання дисциплінарних норм. Показники дисциплінованості за видами трудової поведінки розраховуються фахівцями кадрової служби підприємства та носять відкритий характер.

Характеристика інформаційного забезпечення для розрахунку системи показників представлена в табл. 1.

Таблиця 1

ХАРАКТЕРИСТИКА ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЛЯ ОЦІНКИ КІЛЬКІСНОЇ ТА ЯКІСНОЇ СКЛАДОВИХ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ

Рівень оцінки	Показники	Одиниці виміру	Джерело інформації	Характеристика	Напрямки впливу
1.Макрорівень (держава, вид діяльності, регіон)	<i>1. Кількісні показники</i>				
	1. Повнота відпрацьованого часу	млн людино-годин	Дані офіційної статистики Держкомстату України	Максимальний обсяг відпрацьованого робочого часу, можливості скорочення його втрат	Позитивний/негативний
	<i>2. Якісні показники</i>				
	2.1. Рівень освіченості населення.	% на 1000 населення	Дані вибірових соціально-економічних обстежень	Рівень інтелектуального розвитку держави, види діяльності, регіону, можливості виконання трудових функцій на рівні світових стандартів	Позитивний
	2.2.Рівень безпеки умов праці	% на 100 працюючих у групі	Дані офіційної статистики Держкомстату України. Дані вибірових соціально-економічних обстежень	Доля працівників, які працюють у небезпечних умовах, і піддаються переслідуванню з боку роботодавця	Позитивний/негативний
	2.3.Стан трудової поведінки за характером відносин до трудових обов'язків	% до числа працюючих	Дані вибірових соціально-економічних обстежень	Рівень дисципліни поведінки за характером ставлення до трудових обов'язків	Позитивний/негативний

Мікрорівень (підприємство, підрозділ, про- фесійна група, особистість)	3. Кількісні показники				
	3.1. Втрати робочо- го часу через пору- шення дисципліни праці: трудової, ви- робничої, техноло- гічної, внутрішньо- змінної, дисципліни поведінки поза сфе- рою використання праці	годин	Табельний облік. Дані вибіркових соціально- економічних обсте- жень	Рівень втрат робочого часу внаслідок пору- шень дисципліни пра- ці: трудової, виробни- чої, технологічної, внутрішньозмінної, ди- сципліни поведінки поза сферою викорис- тання праці	Негативний
	4. Якісні характеристики				
	4.1.Рівень освіти пра- цівників	% на 100 працюю- чих	Дані вибірових со- ціально-економічних обстежень	Рівень інтелектуально- го розвитку для фор- мування дисципліно- ваної роботи	Позитивний
	4.2.Стан виробничо- го середовища	% на 100 працюю- чих	Дані вибірових со- ціально-економічних обстежень	Порушення дисциплі- ни внаслідок несприя- тливих умов роботи й недотримання прав ро- ботодавцем	Позитивний/ негативний
	4.3. Кількість зареє- строваних порушень дисципліни праці	% на 100 працюю- чих	Табельний облік. Да- ні вибірових соціа- льно-економічних обстежень	Рівень дисципліни по- ведінки та його вплив на якість роботи.	Позитивний/ негативний

Таким чином, розроблене «дерево показників» виміру й оцінки кількісного та якісного стану дисципліни праці за рівнями управління, дозволяє одночасно здійснювати необхідні розрахунки для формування інтегрального показника — дисциплінованості праці. Результати розрахунків є основою інформаційного забезпечення для прийняття відповідних управлінських рішень на макро — й мікрорівнях з підвищення рівня дисципліни та порядку. Особливо це стосується державного рівня. Індекс дисциплінованості праці може бути основою для підвищення рівня договірного регулювання соціально-трудових відносин на рівні Кабінету Міністрів України, Облдержадміністрацій, профспілкових організацій та об'єднань України, всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців і підприємців. Запропоновані на мікрорівні показники кількісної та якісної оцінки дисципліни праці можуть лягти в основу формування колективних договорів, стати базою постійного моніторингу трудової поведінки, послужити основою зниження рівня втрат від порушень усіх різновидів дисципліни. Все це вимагає проведення подальших досліджень за даним науковим напрямом.

Література

1. Трудовая дисциплина как объект социального планирования в производственном коллективе. — Л.: ЛГУ, 1991. — 72 с.
2. Движение рабочих кадров на промышленных предприятиях: Теоретические и методологические вопросы анализа трудовой дисциплины и текучести кадров / Под ред. Е. Г. Антосенко. — М.: Экономика, 1994. — 288 с.
3. Бельх О. В., Пашков А. С., Шишкина Л. И. К вопросу количественной оценки уровня дисциплины труда // Правовое обеспечение договорной и трудовой дисциплины. — Вильнюс, 1984. — С.150.
4. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом: навчальний посібник. — К.: Кондор, 2003. — 296 с.
5. Сонин М. Я. Социалистическая дисциплина труда — Изд. 2-е, перераб. — М.: Профиздат, 1985. — 352 с.
6. Шкатулла В. И. Настольная книга менеджера по кадрам. — 3-е изд., изм. и доп. — М.: НОРМА, 2003. — 992 с.
7. Лутай Л. А. Проблема комплексної оцінки дисципліни праці в Україні та регіонах // Галицький економічний вісник. — Тернопіль, 2007. — № 1 (12), — С. 31—41.
8. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: монографія / НАН України; Ін-т економіки пром-сті. — Донецьк, 2005. — 502 с.
9. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза: Монографія / О. І. Амоша, Р. Ф. Новикова, В. П. Антонюк, Л. В. Шаульська, та ін. / НАН України. Ін-т економіки пром-сті. — Донецьк, 2006. — 208 с.
10. Лутай Л. А. Управління дисциплінарними відносинами: теоретико-методологічні аспекти.: Монографія. — Донецьк: Дон ДУЕТ, 2006. — 220 с.

Стаття надійшла до редакції 08.02.2007